

**LA CULPA DE LOS EMPLEADORES EN RIESGOS LABORALES:  
ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES EN  
COLOMBIA**

Facultad de Derecho

Universidad Autónoma Latinoamericana



**LA CULPA DE LOS EMPLEADORES EN RIESGOS LABORALES:  
ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES EN  
COLOMBIA**

Autoras:

Isabel Cristina Acevedo Arango

Juliana Patiño Madrid

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de  
ABOGADAS

Asesor:

Guillermo Cardona Martínez

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA LATINOAMERICANA

MEDELLÍN

2023

**Hoja de aceptación**

---

---

---

---

---

Firma del presidente del jurado

---

Firma del jurado

---

Firma del jurado

Medellín, octubre de 2023.

## **Dedicatoria**

*Dedicamos este trabajo principalmente a Dios, porque ha sido el encargado de guiarnos y darnos la fortaleza para seguir adelante, a nuestras familias, por caminar junto a nosotras durante este largo camino que culmina con la materialización de este sueño, en especial a nuestros padres que siempre nos brindaron su apoyo de manera incondicional.*

*A ellos, gracias. Este triunfo también les pertenece.*

## TABLA DE CONTENIDO

CAPÍTULO I: GENERALIDADES .....	10
Descripción del Problema .....	10
Objetivo General.....	12
Objetivos Específicos.....	12
Diseño Metodológico.....	15
Cronograma de Actividades.....	16
CAPÍTULO II – SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL.....	18
Salud .....	18
Pensiones .....	19
Servicios Sociales Complementarios.....	21
Subsidios.....	23
Cajas de compensación familiar.....	24
CAPÍTULO III – ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD LABORAL .....	25
Sistema General de Riesgos Laborales.....	25
Accidente de Trabajo .....	26
Enfermedad Laboral.....	28
Estadísticas de accidentalidad y enfermedad laboral en Colombia .....	29
Obligaciones generales del empleador y trabajador.....	31

Obligaciones especiales del trabajador .....	31
CAPÍTULO IV – RESPONSABILIDADES .....	32
Responsabilidad en el Accidente de Trabajo y la Enfermedad Laboral .....	32
Responsabilidad Objetiva del Empleador .....	32
Responsabilidad Subjetiva del Empleador.....	34
CAPÍTULO V – TEORÍAS SOBRE LA CULPA.....	38
Teorías sobre la responsabilidad del empleador .....	38
Teoría de la culpa.....	38
Teoría de la responsabilidad contractual.....	39
Teoría del riesgo laboral o de la responsabilidad objetiva.....	39
Culpa exclusiva del empleador .....	40
Culpa exclusiva del trabajador.....	42
Concurrencia de culpas .....	44
Carga de la prueba .....	46
CAPÍTULO VI - ANÁLISIS DE INFORMACIÓN.....	48
Resultados.....	48
Análisis .....	64
Conclusiones.....	66
Recomendaciones .....	67
CAPÍTULO VIII - REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y ANEXOS.....	68

Bibliografía .....	68
Anexos .....	71

## LISTA DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Cuenta con sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.....	48
<b>Tabla 2.</b> Papel que juega la prevención y la seguridad en el trabajo en su empresa.....	49
<b>Tabla 3.</b> Medidas que cuenta su empresa para prevenir accidentes y enfermedades laborales. ..	50
<b>Tabla 4.</b> Se han presentado accidentes y enfermedades laborales en su empresa. ....	51
<b>Tabla 5.</b> Causas de los accidentes y enfermedades laborales presentadas en su empresa. ....	52
<b>Tabla 6.</b> Culpa del empleador en la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales.....	53
<b>Tabla 7.</b> Cuenta con los conocimientos suficientes sobre el tipo de responsabilidades que acarrear la generación de accidentes y enfermedades laborales en su empresa. ....	54
<b>Tabla 8.</b> Su empresa tiene Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. ....	56
<b>Tabla 9.</b> Comportamiento de su empleador tendiente a la prevención de accidentes y enfermedades laborales. ....	57
<b>Tabla 10.</b> Se han generado accidentes y enfermedades laborales en su empresa. ....	58
<b>Tabla 11.</b> Causas de los accidentes y enfermedades laborales presentadas en su empresa. ....	59
<b>Tabla 12.</b> Causas de los accidentes y enfermedades laborales presentadas en su empresa. ....	60
<b>Tabla 13.</b> Sabe qué es un accidente de trabajo o enfermedad de origen laboral.....	61
<b>Tabla 14.</b> Se tienen establecidas normas de seguridad en su empresa.....	62
<b>Tabla 15.</b> Culpa del empleador en la generación de accidentes de trabajo o enfermedades laborales. ....	63

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfica 1.</b> Cronograma de actividades.....	16
<b>Gráfica 2.</b> Estadísticas de accidentalidad y enfermedad laboral.....	30
<b>Gráfica 3.</b> Cuenta con sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. ....	49
<b>Gráfica 4.</b> Papel que juega la prevención y la seguridad en el trabajo en su empresa.....	50
<b>Gráfica 5.</b> Medidas que cuenta su empresa para prevenir accidentes y enfermedades laborales.	51
<b>Gráfica 6.</b> Se han presentado accidentes y enfermedades laborales en su empresa. ....	52
<b>Gráfica 7.</b> Causas de los accidentes y enfermedades laborales presentadas en su empresa. ....	53
<b>Gráfica 8.</b> Culpa del empleador en la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales. ....	54
<b>Gráfica 9.</b> Cuenta con los conocimientos suficientes sobre el tipo de responsabilidades que acarrear la generación de accidentes y enfermedades laborales en su empresa. ....	55
<b>Gráfica 10.</b> Su empresa tiene Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. ....	56
<b>Gráfica 11.</b> Comportamiento de su empleador tendiente a la prevención de accidentes y enfermedades laborales. ....	57
<b>Gráfica 12.</b> Se han generado accidentes y enfermedades laborales en su empresa. ....	58
<b>Gráfica 13.</b> Causas de los accidentes y enfermedades laborales presentadas en su empresa. ....	59
<b>Gráfica 14.</b> Su empleador implementa acciones en búsqueda de la prevención de riesgos laborales. ....	60
<b>Gráfica 15.</b> Sabe qué es un accidente de trabajo o enfermedad de origen laboral.....	61
<b>Gráfica 16.</b> Se tienen establecidas normas de seguridad en su empresa.....	62

<b>Gráfica 17.</b> Culpa del empleador en la generación de accidentes de trabajo o enfermedades laborales.....	63
--	----

## **LISTA DE ANEXOS**

<b>Anexo 1.</b> Instrumento de recolección de información - Encuesta para los empleadores. ....	71
<b>Anexo 2.</b> Instrumento de recolección de información - Encuesta para los trabajadores.....	75

## **CAPÍTULO I: GENERALIDADES**

### **Descripción del Problema**

Colombia es un Estado Social de Derecho fundamentado en el respeto por la dignidad humana, conocido también como Estado de Bienestar, incorpora al ordenamiento una serie de derechos sociales y económicos, además de todos aquellos de carácter civil y político. La historia cuenta que la primera vez que se implementó dicha forma de Estado fue en Alemania, más precisamente con la Constitución de Weimar. En el caso colombiano, se deben garantizar las condiciones de vida digna de quienes habitan el territorio, sin importar que sean nacionales o extranjeros.

Uno de los derechos fundamentales que se reconocen es el derecho al trabajo en condiciones justas y dignas; los empleadores se encuentran en la obligación de implementar estrategias y medidas cuyo fin sea la protección y prevención en sus empresas. Por otra parte, el Estado está obligado a controlar y verificar el cumplimiento de las políticas estipuladas. El Gobierno nacional, ha establecido diferentes regulaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, las cuales buscan proteger y prevenir accidentes o enfermedades de origen laboral. La ley 57 de 1915 estableció reparaciones por accidentes de trabajo, y se reconoce una cronología desde la Ley 06 de 1945 y la Ley 64 de 1946, hasta el actual Código Sustantivo del Trabajo. Más adelante en 1993, se expide la Ley 100, que trae a colación el Sistema General de Seguridad Social Integral y el Decreto 1295 de 1994 que consagra el Sistema General de Riesgos Profesionales ARL.

A través de la Sentencia C-452 del 12 de junio de 2002, la Corte Constitucional declara varios artículos inexecutable, de tal modo que se expide la Ley 776 de 2002, 1562 de 2012, Decreto 1443 de 2014 y 1072 de 2015. Actualmente existen lagunas normativas, que dan lugar a una inseguridad jurídica, en cuanto a la responsabilidad que se le indilga al empleador en cuanto a los accidentes de trabajo y enfermedades de carácter laboral. Todos aquellos empleadores son garantes de los derechos laborales de los trabajadores y se encuentran en la obligación de reparar lo concerniente a perjuicios que se deriven de la responsabilidad misma de estos, ya sea por un comportamiento omisivo que transgrede o se torna en una conducta negligente.

Para determinar la existencia de culpa por parte del empleador es de suma importancia realizar un análisis profundo sobre cuáles son esos factores determinantes que permiten inferir que existe culpa exclusiva del empleador en la ocurrencia de accidentes y la aparición de enfermedades de origen laborales. Dicha responsabilidad se encuentra consagrada en el artículo 216 del C.S.T, donde se plantea que cuando se haya comprobado la culpa del empleador en la ocurrencia del accidente o enfermedad de origen laboral, el empleador estará obligado a resarcir los perjuicios y daños por medio de una indemnización.

## **Objetivo General**

Determinar si la negligencia de los empleadores conduce a la generación de accidentes de trabajo y enfermedades laborales en Colombia.

## **Objetivos Específicos**

1. Establecer cuáles son las consecuencias jurídicas para el empleador al momento de la ocurrencia de accidentes o enfermedades laborales por su conducta negligente.
2. Identificar las principales omisiones del empleador que originan los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
3. Determinar cuáles son las obligaciones del empleador en cuanto a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

## **Justificación**

La presente investigación busca analizar cuando estamos en presencia de culpa del empleador en una relación laboral por haber incurrido en negligencia y/o conducta omisiva en la generación de accidentes por causa y ocasión del trabajo y enfermedades laborales en Colombia, de tal modo que el alcance propuesto es en el marco del territorio colombiano.

Resulta pertinente mencionar que, si se determina a través de la investigación que el accidente de trabajo o la enfermedad de origen laboral fue causada por negligencia del empleador, éste podrá ser vinculado para efectos de responder por los hechos que dieron lugar a la materialización del daño, pero para constituir la responsabilidad es necesario comprobar suficientemente cuáles fueron las omisiones por parte del empleador. Por último, y no menos importante, se busca establecer cuáles son las consecuencias jurídicas y cuáles son las obligaciones del empleador en cuanto a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, para lo cual se traerán a colación la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015 y el C.S.T.

### **Marco Teórico**

La normativa en materia de Derecho Laboral surgió en el país a partir de 1915, allí se reguló lo referente a accidentes de trabajo, a través de la Ley 57, que plantea que el empleador era el responsable de lo que les ocurriera a los operarios en razón de las tareas designadas.

“A menos que el accidente sea debido por culpa del obrero o por fuerza mayor extraña al trabajo en que se produzca el accidente, o a imprudencias o descuido del operario, o a ataque súbito de enfermedad que lo prive de las facultades mentales o de las fuerzas físicas o a violación de los reglamentos de la empresa”. (Ley 57, 1915, Art.2)

En 1930, hubo mayor participación del Estado en la regulación de la normativa interna de materia laboral, pues se empezaron a regular las relaciones que se daban entre empleador y trabajador. De tal modo que, en 1938, el Estado decidió crear el Ministerio de Trabajo, Higiene y Previsión Social, posteriormente se expide el C.S.T. Ambos con el fin de actuar como figuras garantistas que protejan los derechos de ambas partes. A raíz de estos sucesos se legitimó al Estado en la conformación del Derecho Laboral como una rama independiente.

El Decreto 2350 de 1944, consagró “la responsabilidad de los empleadores en la compensación por las lesiones sufridas en virtud de un accidente laboral”. Posterior a dicha norma la Ley 06 de 1945 estableció una fórmula que permite indemnizar al empleado, dando paso a la figura jurídica de la “culpa comprobada del patrono”. El artículo 22 del C.S.T plantea los requisitos del contrato de trabajo, entre ellos la prestación de un servicio personal a otra persona, bajo dependencia o subordinación, y mediante una remuneración.

Sin embargo, el trabajo es un derecho que el Estado debe garantizar, toda persona tiene derecho a trabajar en condiciones dignas y justas, pero además el Ministerio de Trabajo y el Código Sustantivo del Trabajo tratan no sólo de proteger los derechos de ambas partes, sino también de establecer las obligaciones del empleador y del empleado, regulan los tipos de contratos, salarios, condiciones y horas de trabajo de manera justa y garantizan un ambiente de trabajo equilibrado para ambas partes de la relación laboral.

Durante esa relación pueden generarse acontecimientos importantes que pueden afectar la integridad física, mental y cognitiva del trabajador como la generación de accidentes y enfermedades laborales. Dichos eventos deberán ser prevenidos por los empleadores y trabajadores, en este sentido el empleador está obligado a ofrecerle al trabajador condiciones seguras para la ejecución de sus funciones y por otra parte el trabajador tiene la obligación de realizar actos seguros en la realización de las tareas para las cuales fue contratado.

Sin embargo, aunque las obligaciones de los empleadores y trabajadores se encuentren tipificadas en Colombia, actualmente se evidencia un gran desconocimiento e inconsciencia por parte de ambos sujetos contractuales, pero dicho desconocimiento se evidencia con mayor frecuencia por parte de los empleadores, dando lugar a la negligencia del empleador y/o comportamiento omisivo como causal y generador de accidentes y enfermedades laborales, por lo tanto es necesario establecer cuáles son las consecuencias jurídicas en que pueden incurrir los empleadores en esta clase de comportamientos.

## **Diseño Metodológico**

### **Tipo de estudio**

Para el desarrollo de la presente investigación se propone un estudio de carácter jurídico-descriptivo, toda vez que se pretende analizar la jurisprudencia existente en materia de culpa del empleador suficientemente comprobada en accidentes y enfermedades de origen laboral.

### **Enfoque**

El enfoque cuantitativo es el más idóneo para llevar a cabo la propuesta investigativa. Para tal efecto se empleó un proceso de recolección de datos mediante la implementación de dos encuestas estructuradas dirigidas a un público objetivo, empleadores y trabajadores, mediante el cual se indagó sobre el cumplimiento de los empleadores en materia de riesgos laborales, posteriormente a los datos arrojados se realizó una valoración e interpretación de los mismos.

Por otro lado, se plantea un enfoque cualitativo en la investigación, desde dos perspectivas, descriptiva e interpretativa, allí es posible analizar el incumplimiento de las obligaciones por parte de los empleadores en materia de seguridad y salud en el trabajo que dieron lugar a los accidentes y enfermedades laborales, de tal manera que es de suma importancia traer a colación los pronunciamientos emitidos por la Corte Constitucional y Corte Suprema de Justicia.

### **Cronograma de Actividades**

#### **Gráfica 1.** Cronograma de actividades

Cronograma, (2023) Convocatoria Ordinaria Registro de Trabajo de Grado Año 2023, Universidad Autónoma Latinoamericana, Primer semestre, pág. 6-7-8-9-11-12.

ACTIVIDAD	MESES											
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Realización de Anteproyecto	Todo el mes	20 de febrero 2023										
Envío del Anteproyecto a Turnitin												
Remitir de nuevo envío de Anteproyecto a Turnitin con correcciones.		26 de febrero de 2023										
Presentación del Anteproyecto al Centro de Investigación		26 de febrero de 2023.										
Notificación de Admisión ó Devolución para modificación de Anteproyecto			13 de marzo de 2023.									
Realización de entrevistas a empleador y empleados			14 al 31 de marzo 2023									
Investigación, análisis normativo y jurisprudencial			Todo el mes	01 al 21 de abril 2023								
Revisión de proyecto con el asesor designado			22 de marzo de 2023.									
Análisis de resultados del proyecto					01 al 11 de mayo 2023							
Jornada de capacitación del Trabajo de Grado					12 de mayo 2023							
Remisión del producto final al asesor para revisión de Turnitin									01 de septiembre de 2023.			
Entrega del Aval por parte de los asesores									21 de septiembre de 2023.			
Evaluación de jurados y entrega de trabajo de grado con el Aval de asesores										2 y 3 de octubre de 2023.		
Envío por parte del CISJ para la revisión de Turnitin										4 de octubre de 2023.		
Designación y notificación de jurados										23 de octubre de 2023		
Diligenciamiento y entrega del formato de evaluación de trabajo de grado											15 de noviembre de 2023.	
Socialización del Trabajo de Grado (Se programa de conformidad con la disponibilidad de los jurados)												Pendiente por designar.

Acevedo Arango Isabel Cristina, Patiño Madrid Juliana. – Fuente Propia.

## **CAPÍTULO II – SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL**

En Colombia, existe un conjunto de medidas y políticas que tienen como principal objetivo la protección y garantía del bienestar de la población, dicha figura se conoce como Seguridad Social integral, esto se logra mediante el acceso a los servicios de salud, pensiones, riesgos laborales, y atención social, de manera igualitaria. Se concibe como un derecho fundamental consagrado y reconocido en la constitución política. Es por eso que el Estado y los empleadores son garantes de su protección.

Es de reconocer que la seguridad social como derecho fundamental busca garantizar los derechos inalienables de la persona a gozar de un nivel de vida ligado a la dignidad humana. Dicho sistema se encuentra conformado por aquellos que regulan lo concerniente a las pensiones, salud, riesgos laborales, subsidios, etc. y se encuentra debidamente consagrado específicamente en la Ley 100 de 1993 dentro del ordenamiento jurídico.

### **Salud**

El sistema de salud en Colombia está establecido bajo el marco del Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS), el cual, es un conjunto de normas, reglas y procesos que regulan la prestación de servicios de salud en el país. Se asegura que todos los colombianos tengan acceso a servicios de salud adecuados y de calidad.

El sistema de salud en Colombia se compone de dos regímenes:

**Régimen Contributivo:** Dirigido a los empleados y sus familias que tienen capacidad para pagar una cotización mensual. Como contraprestación a dicho régimen se tiene el acceso a amplios servicios en salud.

**Régimen Subsidiado:** Dirigido a la población más vulnerable, quienes no tienen recursos suficientes para financiar las contribuciones del régimen contributivo.

**Régimen Especial:** Dirigido a aquellos sectores que se rigen por las normas surgidas tras la vigencia de la Ley 100 de 1993. En virtud a este régimen se tiene el sistema de salud de las FF.MM, la Policía Nacional, Ecopetrol, Magisterio (Docentes) y las Universidades Públicas.

En Colombia existe la Superintendencia Nacional de Salud, que se conoce por ser la entidad que se encarga de regular y supervisar a las EPS y las IPS, busca garantizar la calidad y eficiencia en la prestación de servicios de salud. Por otro lado, el Ministerio de Salud es responsable de la regulación y supervisión del sistema de salud en Colombia, por lo que define políticas, normas y directrices encaminadas a garantizar su acceso.

## **Pensiones**

Las pensiones se refieren a los beneficios económicos otorgados a los trabajadores jubilados, personas con discapacidad, sobrevivientes y otros grupos elegibles como parte del sistema de seguridad social. Los beneficios económicos antes mencionados tienen como objetivo asegurar una fuente de sustento sostenible y suficiente a las personas que hayan alcanzado los requisitos establecidos en la ley.

El sistema de pensiones en Colombia se puede clasificar en diferentes categorías:

1. Por tipo de régimen:

- El Régimen de prima media con prestación definida: Los afiliados a este régimen hacen aportes mensuales basados en un salario y tiempo de cotización. La pensión se calcula utilizando el promedio de los últimos diez años de salario y el tiempo de cotización.
- El Régimen de ahorro individual con solidaridad: También conocido como régimen de pensiones privado. En este sistema, las personas afiliadas hacen aportes a una Administradora de Fondos de pensiones (AFP) privada. La pensión se calcula en función de los aportes realizados, la rentabilidad de los fondos y otros factores.
- Régimen especial: Los trabajadores independientes tienen la opción de afiliarse al Régimen Simplificado de Pensiones (RSP), que les permite realizar aportes voluntarios para su pensión, pero no tienen derecho a una pensión mínima asegurada por el Estado. Es importante tener en cuenta que estas categorías son generales y se aplican a los profesionales de la educación, los cuerpos militares, Policía Nacional y personas con discapacidad.

2. Por finalidad:

- Pensión de Vejez: Se otorga a los afiliados que alcanzan la edad de jubilación, es decir 57 años las mujeres y 62 años los hombres, igualmente deben haber cumplido las semanas de cotización.

- **Pensión de Invalidez:** Se otorga a aquellos afiliados que han sufrido una enfermedad o accidente, ya sea de origen laboral o común. La entidad encargada de reconocer la pensión depende del origen que dio lugar a la pérdida de capacidad parcial o invalidez.

**Pérdida de capacidad laboral parcial:** Aquella pérdida de capacidad igual o superior al 5% e inferior al 50%.

**Invalidez:** Aquella pérdida de capacidad igual o superior al 50%.

- **Pensión de Sobrevivientes:** Se otorga a los beneficiarios dependientes del trabajador afiliado o pensionado fallecido.

### **Servicios Sociales Complementarios.**

Los servicios sociales laborales complementarios son un conjunto de prestaciones y servicios adicionales a los que tienen derecho los empleados que son afiliados al SGSSI, así como servicios adicionales que algunas empresas ofrecen a sus empleados como parte de sus políticas de bienestar empresarial. Estos servicios se brindan para enriquecer la calidad de vida de los empleados y sus familias.

Los servicios sociales complementarios incluyen:

- **Servicios de salud:** algunas empresas ofrecen servicios médicos internos, seguro de salud, chequeos médicos periódicos, asistencia psicológica, entre otros.

- Programas de formación y desarrollo: Las empresas pueden ofrecer a sus empleados oportunidades de formación y desarrollo profesional, tales como cursos, seminarios, talleres.
- Flexibilidad laboral: Ofrecer opciones de horarios flexibles, teletrabajo y permisos especiales para conciliar la vida personal y laboral, promoviendo un equilibrio adecuado.
- Actividades recreativas y culturales: Organizar eventos, celebraciones, actividades deportivas, grupos recreativos, entre otros, para promover la interacción entre los empleados y fomentar un ambiente de trabajo saludable.
- Beneficios financieros: Algunas empresas tienen acuerdos con entidades bancarias para ofrecer préstamos a tasas preferenciales, descuentos en servicios financieros y facilidades de pago para los empleados.
- Programas de apoyo familiar: Proporcionar servicios como guarderías o ayuda para el cuidado de hijos o adultos mayores, subsidios de educación para hijos, entre otros.
- Asesoramiento y apoyo legal: Brindar asesoramiento jurídico y apoyo en diferentes áreas legales como asuntos laborales, seguros, entre otros.

Estos servicios sociales complementarios varían según la empresa y sus recursos, así como las necesidades y prioridades de los empleados. Son una forma de incentivar y retener el talento, promover la satisfacción laboral y mejorar el clima organizacional.

**Subsidios.**

Los subsidios son ayudas económicas que se brindan a los trabajadores para complementar su salario o para cubrir gastos relacionados con su empleo. Estos subsidios pueden ser proporcionados por el gobierno, los empleadores o incluso por organismos sindicales. De cierta manera, se puede notar que estos subsidios para los trabajadores son las asignaciones familiares, las becas de estudio, los bonos por productividad, las ayudas para el transporte o para el cuidado de hijos en cierta medida.

En Colombia hay diferentes tipos de subsidios:

- Subsidio familiar: Es un beneficio económico otorgado por el Estado para apoyar a los trabajadores y sus familias en la atención de los hijos y dependientes económicos.
- Auxilio educativo: Consiste en una ayuda económica que se otorga a los trabajadores para cubrir los gastos de estudios de sus hijos. Este subsidio se otorga a los empleados que perciben menos de un SMMLV.
- Vivienda de interés social: El Estado colombiano brinda diferentes programas y beneficios para facilitar el acceso a vivienda a los trabajadores, como subsidios de vivienda, programas de ahorro, entre otros.
- Créditos a tasas preferenciales: Los trabajadores pueden acceder a créditos con tasas de interés preferenciales para adquirir vivienda, educación, salud, entre otros.
- Servicios de bienestar: Algunas empresas ofrecen servicios de bienestar como espacios recreativos, gimnasios, actividades deportivas, programas de desarrollo personal, entre otros.

**Cajas de compensación familiar.**

Es una entidad sin ánimo de lucro la cual tiene como principal objetivo brindar a los empleados y sus familias servicios y beneficios con el fin de mejorar su calidad de vida. El Decreto 1072 de 2015, entiende la afiliación de trabajadores desde el momento que haya sido aceptado y permanezca vigente la vinculación, hasta su retiro voluntario o suspensión.

En el caso del trabajador, la afiliación a una caja de compensación familiar le brinda acceso a una variedad de servicios y programas como subsidios para vivienda, educación, salud, recreación, cultura y turismo. Estos subsidios pueden incluir la entrega de ayudas económicas o bonos para el pago de arriendo o crédito hipotecario, becas de estudio para los hijos, subsidios para la compra de útiles escolares o uniformes, descuentos en servicios de salud, entre otros.

Por su parte, el empleador puede beneficiarse de este recurso al contar con empleados más satisfechos y motivados. Esto puede incrementar el rendimiento en el trabajo, así como mejorar el ambiente laboral y reducir la rotación de personal. Además, algunos empleadores pueden recibir incentivos fiscales para afiliar a sus empleados a una caja de compensación.

## **CAPÍTULO III – ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD LABORAL**

### **Sistema General de Riesgos Laborales.**

Es el conjunto de normas que tienen como principal objetivo prevenir y dar seguridad y cuidado a los trabajadores en caso de accidentes de trabajo y enfermedades de índole laboral. Dicho sistema tiene la facultad de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en entornos laborales, además se tiene la posibilidad de gozar de asistencia médica y de indemnización en caso de accidente o enfermedad de origen laboral.

Las ARL son empresas privadas, salvo la ARL Positiva SA, las cuales se encargan de administrar el sistema y brindar servicios relacionados para evitar riesgos laborales, brindan asistencia médica, la reintegración y la indemnización en caso de accidentes laborales y enfermedades laborales. Todas las empresas en Colombia, sin excepción, tienen la obligación de afiliarse a una ARL y hacer el pago de cotizaciones de manera mensual basada en el riesgo laboral de su actividad económica, teniendo en cuenta además el número de empleados.

### **Características del sistema de riesgos laborales:**

La Ley 1562 de 2012 rige el Sistema de Riesgos Laborales, dicha norma tiene como objetivo prevenir que en las empresas no ocurran accidentes laborales y enfermedades de origen laboral, además la atención integral de los trabajadores afectados por estos eventos.

1. Una de las obligaciones del empleador es afiliarse a una Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y pagar las cotizaciones correspondientes por cada empleado.

Además, debe atender a la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) dentro de su empresa.

2. El empleado tiene derecho a recibir atención médica oportuna y de calidad en caso de que ocurra un accidente de trabajo o una enfermedad laboral, así como a recibir los servicios de rehabilitación necesarios para su recuperación.
3. El empleado tendrá derecho a recibir las prestaciones económicas y asistenciales que correspondan en caso de incapacidad temporal en virtud de accidente de trabajo o enfermedad laboral. En caso de incapacidad permanente parcial, el trabajador podrá recibir una indemnización.
4. Ambos sujetos contractuales tienen la responsabilidad de prevenir los riesgos laborales. Deben implementarse medidas preventivas en el lugar de trabajo, por lo que se debe capacitar a los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo. De igual forma, el trabajador debe cumplir las indicaciones establecidas.
5. En caso de presentarse un accidente de trabajo o enfermedad laboral, el empleador tiene la obligación de realizar la investigación que dio lugar a la generación del evento no deseado, con la finalidad de determinar las causas que dieron lugar al suceso y posteriormente adoptar los correctivos necesarios para evitar que dicho evento vuelva a ocurrir.

### **Accidente de Trabajo**

El concepto de accidente de trabajo está estipulado por el Artículo 3 de la Ley 1562 de 2012, y se define como “Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión

del trabajo”, en donde este ocasiona al trabajador lesiones orgánicas o perturbaciones funcionales, incluyendo invalidez o muerte del trabajador. De igual forma la norma indica que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución bajo su autoridad. Por otra parte, accidente de trabajo puede ser aquel que se presente durante el traslado de los trabajadores a los lugares de trabajo, cuando el transporte lo brinde el empleador. Finalmente, accidente de trabajo también puede considerarse cuando se procede por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales en nombre del empleador.

Teniendo en cuenta lo anterior es importante señalar que los accidentes de trabajo son todos aquellos eventos que se generan a causa de la ejecución de una labor para la cual fue contratado o por una de aquellas actividades realizadas por orden del empleador o jefe inmediato, algunas de estas tareas posiblemente pueden ser distintas a las habituales, pero el hecho de que su ejecución se derive de una orden de su empleador será de origen laboral.

Cuando la norma establece que un accidente de trabajo es un “suceso repentino” permite comprender que es un hecho que se ocasionó u ocurrió en un evento determinado y de manera inesperada. Por otro lado, la definición establece que dicho accidente se podrá generar por causa u ocasión del trabajo, ambos términos nos llevan a la necesidad de establecer cuál es la diferencia entre uno y otro, toda vez que un accidente de trabajo por causa, es aquel evento que se presenta al momento de ejecutar las funciones por las cuales fue contratado el trabajador, es decir se genera una relación lineal entre la ejecución de las funciones y el accidente generado.

Por otra parte, el accidente de trabajo con ocasión es aquel evento que se presenta no necesariamente en la ejecución de las funciones contratadas, sino en eventos que

ocasionalmente se realizan bajo la instrucción del empleador, es decir, aquellas actividades no habituales ni relacionadas de manera directa con el trabajo.

### **Enfermedad Laboral**

La Ley 1562 de 2012 ha reconocido en su artículo 4 que “la enfermedad laboral es la que el empleado contrae como resultado a la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral”. En caso de que no figuren en la tabla de enfermedades laborales, debe demostrarse el nexo de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales.

El Decreto 1477 de 2013 del Ministerio de Trabajo establece la tabla de enfermedades laborales que pueden ser derivadas por riesgos laborales, entre ellos, agentes químicos, físicos, biológicos, psicosociales y ergonómicos. Teniendo en cuenta lo anterior es importante aclarar a que hace referencia los riesgos mencionados anteriormente, entendiendo entonces como riesgo por agentes químicos aquel que proviene del uso o la presencia de alguna sustancia química peligrosa para la salud de las personas.

Por otro lado, el riesgo biológico hace referencia a la posible exposición a microorganismos como bacterias, virus, hongos, parásitos y excrementos que pueden dar lugar a la generación de enfermedades.

El riesgo físico es aquello relacionado con las condiciones de trabajo como son: ruido, iluminación, vibración, temperaturas, radiaciones y humedad. Es decir que se pueden definir como aquellos agentes o factores que pueden causar daño con o sin contacto.

El riesgo psicosocial son todas aquellas situaciones presentes en el lugar de trabajo que se hallan claramente relacionadas con la estructura del trabajo y la ejecución de una labor,

las cuales pueden presentar estrés, fatiga, acoso laboral, incertidumbre, sobre carga laboral, acoso sexual y conflictos interpersonales.

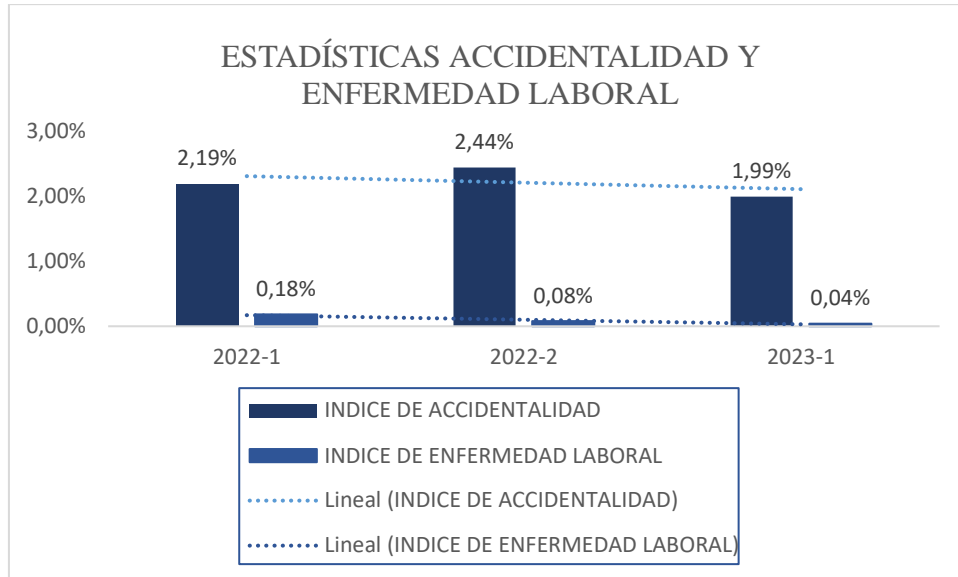
Y, por último, el riesgo ergonómico se origina por las posturas prolongadas, inadecuados diseños de los puestos de trabajo, movimientos repetitivos y todas aquellas acciones que puedan generar afectación a la salud del trabajador.

El Sistema General de Riesgos Laborales es la entidad encargada de proteger a los trabajadores y la cual deberá garantizar todas aquellas prestaciones económicas como asistenciales que requiera el trabajador al momento de establecerse un accidente o enfermedad de origen laboral.

### **Estadísticas de accidentalidad y enfermedad laboral en Colombia**

Según FASECOLDA (Federación de Aseguradoras Colombianas) en el primer semestre del año 2022 se presentó una accidentalidad de origen laboral de 2,19% de todos los sectores económicos a nivel nacional. Aumentando la accidentalidad a 2,44% en el segundo semestre del 2022 y se evidencia una disminución considerable de un 0,45% con respecto al periodo anterior.

De acuerdo a FASECOLDA (Federación de Aseguradoras Colombianas) en el primer semestre del año 2022 se presentó un índice de enfermedad laboral calificadas de 0,18% de todos los sectores económicos a nivel nacional. Disminuyendo las enfermedades a 0,08% en el segundo semestre del año 2022 y se evidencia una disminución considerable de un 0,04% con respecto al periodo anterior.

**Gráfica 2.** Estadísticas de accidentalidad y enfermedad laboral

(Acevedo Arango Isabel Cristina, Patiño Madrid Juliana. – Fuente Propia)

Estas cifras reportadas por FASECOLDA, son relevantes y determinantes, toda vez que permiten tener un panorama en cuanto a los entornos de trabajo en los que se encuentran los trabajadores en Colombia. En este sentido, las estadísticas presentadas permiten determinar que la normativa colombiana en materia de SST tiene una mayor rigurosidad para las empresas, lo que genera una exigencia superior por parte de empleadores y trabajadores para coadyuvar en la generación de entornos de trabajo saludables y seguros, arrojando una disminución en la generación de accidentes y enfermedades laborales en los últimos semestres como se ve representado en la gráfica.

## **Obligaciones generales del empleador y trabajador**

Dichas obligaciones se encuentran consagradas en artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo, y tienen que ver principalmente con la protección y seguridad para los trabajadores, además de la obediencia y fidelidad para con el empleador.

### **Obligaciones especiales del empleador**

Se encuentran consagradas en artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, las cuales tienen que ver con poner a disposición de los trabajadores los instrumentos adecuados para la realización de las labores, procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos de protección contra accidentes y enfermedades laborales, prestar primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad, entre otras.

Teniendo en cuenta lo anterior, corresponde al empleador cumplir con las obligaciones de promoción, prevención y protección de los trabajadores, en este sentido la palabra “obligación” tiene bastante importancia en materia de accidentes y enfermedades laborales, toda vez que, la responsabilidad se sitúa en el incumplimiento de dichas obligaciones.

### **Obligaciones especiales del trabajador**

Se encuentran consagradas en artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, y entre ellas está realizar personalmente la labor en los términos estipulados, comunicar oportunamente las observaciones conducentes para evitar daños, prestar colaboración en caso de siniestro, observar las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes, entre otras. De tal manera que corresponde al trabajador cumplir con las obligaciones establecidas, toda vez que tienen como finalidad la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

## **CAPÍTULO IV – RESPONSABILIDADES**

### **Responsabilidad en el Accidente de Trabajo y la Enfermedad Laboral**

Cuando se hace referencia a la responsabilidad es importante tener en cuenta algunos puntos esenciales sobre la concepción que se tiene frente a la responsabilidad en el entorno del tema que estamos desarrollando. Entiéndase entonces como responsabilidad el deber de resarcir los perjuicios y consecuencias nocivas a los derechos de una persona producidas por la acción propia o impropia, o de daños producidos por simple culpa o negligencia, dicha responsabilidad puede ser objetiva o subjetiva.

Cuando se generan accidentes de trabajo o enfermedades laborales puede surgir al menos un responsable de ese evento y habitualmente el empleador incurre en alguna clase de responsabilidad; dependerá entonces de la responsabilidad que se le atribuya al empleador la indemnización al trabajador.

### **Responsabilidad Objetiva del Empleador**

La teoría de la responsabilidad objetiva se conoce también como la teoría del riesgo laboral, es aquella que cubre el riesgo laboral al cual está expuesto el empleado y que es cubierta por la Administradora de Riesgos Laborales.

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 1613-2020 M.P. Jimena Isabel Godoy Fajardo, define la “objetiva por la simple exposición a los riesgos que comporta la actividad, que se encuentra a cargo de la seguridad social integral”, ante la ocurrencia de algún siniestro y procede al otorgamiento de prestaciones económicas. Por otra

parte, la responsabilidad subjetiva derivada de la culpa del empleador, y atendiendo al Art 216 del C.S.T procede con el pago de la indemnización total de perjuicios. (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Proceso 1613 M.P Jimena Isabel Godoy Fajardo).

En resumen, la responsabilidad objetiva conlleva una indemnización que deberá ser pagada por la Administradora de Riesgos Laborales a la cual esté afiliado el trabajador al momento de la ocurrencia del accidente de trabajo o enfermedad laboral. Establecer el monto de esa indemnización dependerá de unos porcentajes que se encuentran establecidos por ley y es por esto que la corte la ha determinado como tarifada.

La responsabilidad objetiva debe ser pagada por las administradoras de riesgos laborales, entidades encargadas de responder al momento de la ocurrencia de un A.T O E.L sin necesidad de haberse realizado un análisis donde se pueda establecer si hubo culpa exclusiva del empleador, del trabajador o de ambos. En esta responsabilidad es insignificante el hecho de si hay presencia de culpa. Toda la responsabilidad recae sobre las Administradoras de Riesgos Laborales y las mismas estarán obligadas a cubrir todas las prestaciones asistenciales y económicas a las que tenga derecho el trabajador.

Es decir, esta responsabilidad de tipo objetivo corresponde a aquella que nace a partir de una relación laboral, la cual obliga a la ARL a ser responsable de las prestaciones económicas y asistenciales previstas en el sistema de riesgos laborales. Dichas prestaciones se forman al momento que acontece el riesgo laboral. El legislador tiene como finalidad establecer esta clase de responsabilidad para proteger y asegurar al trabajador de los riesgos en los que se ve expuesto al momento de realizar las tareas encomendadas. Si se llega a probar que el accidente o enfermedad lo causó el trabajador, las ARL podrán exonerarse de toda responsabilidad si llegasen a probar dicha intención del trabajador.

## **Responsabilidad Subjetiva del Empleador**

La responsabilidad subjetiva es aquella que protege la culpa en el origen o aparición del accidente o enfermedad laboral y que de acuerdo a su naturaleza deberá ser pagada por el empleador en el caso en el que resulte condenado como responsable.

Esta responsabilidad se origina en la conducta negligente y omisiva del empleador en cuanto a la obligación que tiene de garantizar y velar por la salud y seguridad de todas las personas que tiene bajo su subordinación, como una de las facultades que le asiste como empleador, pues de ahí nace la obligación y el deber de indemnizar por los perjuicios ocasionados en el accidente o enfermedad laboral.

El artículo 216 del C.S.T establece la culpa del empleador y la cual deberá ser suficientemente comprobada al momento de ocurrir un AT o EL, el cual estará obligado a resarcir los perjuicios por medio de una indemnización integral.

De este artículo se puede inferir que, para poder constituirse la responsabilidad se debe comprobar la culpabilidad, por lo tanto, es necesario conocer cuáles son las clases de culpa que existen actualmente y en las cuales se podrían ver involucrados los empleadores en el momento de ocurrir o generarse un accidente o enfermedad de origen laboral. Ahora bien, el legislador no establece en este artículo cuál es la culpa que debe de demostrarse suficientemente para obtener el derecho a la indemnización ordinaria de perjuicios, por lo que la norma nos permite deducir que teniendo en cuenta que el contrato de trabajo se considera un contrato bilateral, toda vez que ambas partes se obligan de manera recíproca, es necesario hacer mención a lo consagrado en el artículo 1604 del Código Civil.

**ARTÍCULO 1604. RESPONSABILIDAD DEL DEUDOR.** *“El deudor no es responsable sino de la culpa lata en los contratos que por su naturaleza sólo son útiles al acreedor; es responsable de la leve en los contratos que se hacen para beneficio recíproco de las partes; y de la levísima en los contratos en que el deudor es el único que reporta beneficio”.* (Código Civil, Ley 57 de 1887, artículo 1604, abril 15)

*“El deudor no es responsable del caso fortuito, a menos que se haya constituido en mora (siendo el caso fortuito de aquellos que no hubieran dañado a la cosa debida, si hubiese sido entregado al acreedor), o que el caso fortuito haya sobrevenido por su culpa.”* (Código Civil, Ley 57 de 1887, artículo 1604, abril 15)

En definitiva, el artículo anterior permite concluir que la culpa proveniente del contrato de trabajo es la culpa leve. Pero, para ello es necesario traer a colación lo consagrado en el artículo 63 del Código Civil.

A la luz del artículo 63, se distinguen tres especies de culpa o descuido, entre ellos culpa grave, negligencia grave, culpa lata, consistente en no manejar los negocios ajenos con cuidado que aun las personas diligentes suelen emplear, misma que equivale al dolo. Culpa leve, descuido leve y descuido ligero es la falta de diligencia y cuidado que los hombres emplean en sus negocios propios. Esta especie de culpa se opone a la diligencia o cuidado ordinario. Culpa o descuido levísimo responde a la falta de esmerada diligencia, esta especie de culpa se opone a la suma diligencia o cuidado. El dolo consiste en la intención positiva de inferir injuria. Se concluye que en ningún caso será viable aceptar que la responsabilidad de los empleadores en cuanto a la culpa suficientemente comprobada en el accidente de trabajo

o enfermedad laboral podrá ser la culpa levísima. Es claro que el contenido del artículo 1604 aplica únicamente para los contratos en los que “el deudor es el único que reporta el beneficio”, es decir, que lo consagrado en el artículo 1604 no aplica para los contratos de trabajo, toda vez que las partes se obligan de manera recíproca obteniendo ambos beneficios mutuos. (Uribe, Saúl. 2017, p.734).

En el caso en que se comprueba que existe una responsabilidad subjetiva por parte del empleador es importante aclarar que dicha responsabilidad es independiente a la objetiva que mencionamos anteriormente y corresponderá a lo que se llegase a probar en juicio. En este sentido se tendrá que demostrar el grado de culpabilidad, es decir, la ponderación de la negligencia, omisión, impericia o descuido ya sea del empleador o del trabajador.

Podemos deducir entonces, que tanto los accidentes y enfermedades de origen laboral pueden ser causados por culpa exclusiva del empleador o del trabajador o también por concurrencia de culpas.

De lo anterior podemos afirmar que cuando estamos en presencia de un accidente o enfermedad laboral y se comprueba que ambos eventos se presentaron por culpa exclusiva del trabajador, el empleador no tiene la obligación de pagar ningún tipo de indemnización, pero en caso de que se compruebe que el empleador tuvo culpa en los eventos mencionados al menos en parte, deberá pagar la respectiva indemnización.

En este punto podemos traer como referencia algunas sentencias de la Corte Suprema de Justicia como las sentencias SL 5252-2019, SL 4965-2019, SL 9355-2017 en las cuales se determina culpa del empleador y su grado de responsabilidad.

Cuando afirmamos que el empleador tuvo culpa en al menos una parte, es importante entender que la culpa del trabajador no evade la culpa del empleador, por lo tanto, este no podrá exigir la disminución de la indemnización que estará obligado a pagar debido a que el trabajador de alguna manera también tuvo parte de culpa en que se generará el evento, en este caso hablamos de accidente o enfermedad de origen laboral.

Teniendo en cuenta lo anterior podemos decir que la suma correspondiente a indemnización que se llegase a imponer al empleador será igual si ha tenido culpa exclusiva o compartida en la generación de accidente o enfermedad laboral.

Cuando se habla de responsabilidad debemos tener presente que dicha responsabilidad abarca puntos fundamentales como son: gastos asistenciales, pensión y resarcimiento posterior a la pérdida o disminución de capacidad laboral por daños y perjuicios.

## **CAPÍTULO V – TEORÍAS SOBRE LA CULPA**

### **Teorías sobre la responsabilidad del empleador**

Por medio del desarrollo normativo frente a la seguridad social en Colombia se han podido determinar tres teorías en cuanto a la responsabilidad patronal por accidentes y enfermedades de origen laboral (Rodríguez Mesa R, 1999)

#### **Teoría de la culpa**

Dicha figura se origina del Derecho Romano (Lex Aquilia). Posteriormente tuvo acogida en el Código Civil Francés. Esta teoría radica en todo daño causado a las cosas o a las personas por culpa del agente, daño que debe ser indemnizado. La persona que demanda los daños y perjuicios tiene la obligación de probar el hecho nocivo. Se debe demostrar de manera fundamentada el nexo de causalidad entre el hecho y el daño. Por otro lado, de acuerdo a esta teoría se establece que la persona víctima del accidente o enfermedad laboral no podrá reclamar ningún tipo de indemnización hasta no probar la culpa del empleador. Anteriormente muchos de los accidentes que se presentaban se quedaban sin indemnización por las dificultades que se tenían a la hora de probar dicha responsabilidad.

### **Teoría de la responsabilidad contractual**

Se establece por medio de la existencia de una relación de índole contractual en donde las partes adquieren determinadas responsabilidades al momento de la ejecución del contrato celebrado, por lo que son responsables de los daños presentados en el incumplimiento de alguna de sus obligaciones. En esta teoría se establece una presunción de responsabilidad hacia el empleador, cuando se debe invertir la carga de la prueba en donde al empleador le corresponde probar que el accidente o enfermedad laboral fue presentado por motivo ajenos a él.

### **Teoría del riesgo laboral o de la responsabilidad objetiva**

Esta teoría se basa en que toda labor o actividad involucra para quien le corresponde su ejecución, establecer los riesgos existentes y genera una presunción de responsabilidad para quien sea responsable de garantizar el correcto desarrollo de la actividad laboral, su ejecución implica una serie de peligros, los cuales el empleador está obligado a garantizar condiciones seguras. En esta teoría se presenta una relación entre el riesgo que genera la actividad del empleador y el objeto generado por tal actividad, dejando de lado la noción de si hubo o no culpa del empleador.

### **Culpa exclusiva del empleador**

La Corte Suprema de Justicia ha manifestado en diferentes preceptos jurisprudenciales el deber del trabajador en probar los hechos que permitan establecer el daño causado en el accidente, o enfermedad de origen laboral, en donde se vea inmersa la culpa del empleador. Por lo tanto, se genera un incumplimiento en las obligaciones que establece el C.S.T en su artículo 57.

Mediante sentencia SL 1462-2023 M.P. Dolly Amparo Caguasango Villota, se logró probar que el accidente de origen laboral presentado el 25 de abril del 2008 donde perdieron la vida cinco trabajadores, ocurrió por culpa del empleador, toda vez que este no acogió las precauciones necesarias y no suministró los elementos de protección personal necesarios para la ejecución de las labores. Se consideró que la condena era procedente por indemnización de perjuicios morales y daño en vida de relación, de igual forma se comprobó que el accidente fue por omisión en el cumplimiento de sus obligaciones generales y especiales de diligencia, prevención, cuidado y auxilio.

En procesos donde se requiere establecer la culpa del empleador en la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales la carga de la prueba corresponde a los demandantes. Mediante sentencia SL 13653 de 2015 M.P. Rigoberto Echeverri Bueno, se indicó que la parte demandante tiene la carga de probar la culpa o negligencia del empleador que da origen a la indemnización que se estipula normativamente en el art 216 del C.S.T.

En sentencia SL 1316-2023, M.P JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO se demostró que el accidente de trabajo que aconteció el 20 de agosto de 2015 en el cual la víctima tuvo una pérdida de capacidad laboral del 41.32% fue ocasionado por culpa exclusiva del empleador, toda vez que el accidente se presentó por la falta de suministro de la línea de vida por parte del empleador a la aprendiz, pues si tal sistema de anclado hubiera existido, en los términos que lo ordena la ley, la caída habría sido controlada y evitado el accidente, pero como ello no ocurrió, la caída resultó inevitable, generando graves afectaciones al aprendiz.

En sentencia SL 1440-2023, M.P CECILIA MARGARITA DURÁN UJUETA se pudo probar que el accidente acontecido, donde la Junta Nacional de Calificación de Invalidez lo calificó con un porcentaje de pérdida de capacidad laboral del 66.4 % fue por culpa del empleador, toda vez que no tomó las medidas de seguridad necesarias para evitar el fatal accidente, por lo que la Corte Suprema de Justicia decide no casar la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá.

Cuando se acusa a un empleador de descuido o negligencia como causa de un hecho adverso, ya sea accidente o enfermedad laboral, la carga de la prueba se invierte y debe acreditar suficientemente que no incurrió en tal conducta. Deberá proporcionar las pruebas necesarias para demostrar que no ha violado ninguna de sus obligaciones según el artículo 1604 del Código Civil o que las consecuencias y daños reclamados no están

relacionados con la actividad activa o pasiva que se le atribuye, independientemente de que se acredite la causa única de la víctima o de un tercero, caso fortuito o fuerza mayor.

La CSJ ha establecido que la culpa del empleador se establece por medio de un análisis de incumplimiento de los deberes y obligaciones de protección, prevención y seguridad en el Código Sustantivo del Trabajo. Dichas obligaciones establecidas tienen como finalidad velar por la ejecución correcta de las funciones del colaborador, a través de la implementación de elementos y herramientas adecuadas para su ejecución, proporcionando los elementos de protección personal necesarios para la protección y prevención de accidentes y enfermedades laborales, Sin embargo, hay empleadores que no cumplen con estas obligaciones, por lo tanto, se genera su responsabilidad o culpa.

### **Culpa exclusiva del trabajador**

La figura del empleador viene siendo tratada desde hace muchos años, su origen se da en la Ley 57 de 1915, donde se tiene como responsable de los accidentes ocurridos a sus operarios con motivo del trabajo que realicen y en ejercicio de la profesión, esto a menos que el accidente sea por culpa del obrero o por fuerza mayor.

De acuerdo a lo anterior se puede inferir que el empleador no siempre es responsable en la generación de accidentes y enfermedades de origen laboral, sino que también se puede estar en presencia de negligencia u omisiones por parte del trabajador, las cuales podrán eximir de toda responsabilidad al empleador.

Si resulta que el empleador no es responsable de un accidente de trabajo o de una enfermedad laboral, el empleador no está obligado a pagar la indemnización prevista en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo.

A través de sentencia SL 357-2023 del M.P JORGE PRADA SÁNCHEZ, el demandante solicitó condenar de manera solidaria a las demandadas al pago de la indemnización plena de los perjuicios que sufrió con ocasión de un accidente de trabajo, junto con los intereses de mora, la indexación y las costas del proceso. Se probó que cuando el demandante se encontraba el 30 de junio de 2012 realizando mantenimiento a una torre de comunicaciones, tropezó y cayó al vacío desde la azotea de la edificación, generando lesiones que se derivaron del daño, en un 19.67% de pérdida de capacidad laboral. Los demandantes probaron que el accidente ocurrió porque el empleado no quiso esperar la llegada de los andamios y demás equipos de protección, sino que emprendió la labor con herramientas destinadas al descargue de material, que no garantizaban su seguridad y enfatizó que nunca dio la orden de iniciar labores, sin la preparación de todos los elementos técnicos y de protección requeridos. El actor no logró probar el nexo causal de que el hecho generador del incidente fue por omisión del empleador y quedó acreditada la diligencia del empleador, de un lado, y el obrar imprudente e inseguro del trabajador.

La CSJ ha resaltado en distintas oportunidades la culpa exclusiva del trabajador como una manera de eximir de responsabilidad al empleador, toda vez que se logre comprobar que el trabajador actuó de manera omisiva y negligente ocasionando que se materializa el daño. Por esta razón cuando se logra comprobar dicho comportamiento, se exime de manera directa al empleador de responder por los perjuicios y daños ocasionados.

## **Concurrencia de culpas**

Llegados a este punto, es importante explicar que por un accidente de trabajo y una enfermedad laboral es posible afrontar la culpa al mismo tiempo. En este sentido, si en un accidente de trabajo o una enfermedad laboral concurre la culpa del empleador y del trabajador, ello no exime al empleador de responsabilidad y por tanto está obligado a responder de las consecuencias resultantes. De otro lado, si se comprueba que el accidente de trabajo o la enfermedad laboral se produjo únicamente por culpa del trabajador, el empleador no está obligado a pagar la indemnización prevista en el artículo 216 del C.S.T.

La CSJ ha establecido que la concurrencia de culpas se presenta cuando estamos frente a una conducta imprudente por parte del trabajador causando la materialización del accidente o enfermedad laboral junto con la conducta negligente y descuidada del empleador.

En sentencia SL 1552-2023, “M.P GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ la CSJ precisó que la concurrencia de culpas no exonera al empleador de reparar los perjuicios ocasionados por el incumplimiento de sus deberes. La concurrencia de culpas es también llamada compensación de culpas, y cuando se haya comprobado la culpa del empleador, este no podrá ser absuelto de responsabilidad sobre el pago de la indemnización por perjuicios y daños acaecidos a la luz del art 216 C.S.T.

Mediante sentencia de la Corte Suprema de Justicia Radicación N° 35121 del 2009 del M.P LUIS JAVIER OSORIO LÓPEZ se probó que el accidente de trabajo ocurrido

el 04 de julio del 2004 donde falleció el trabajador fue ocasionado por culpa del empleador, condenando a pagar por los perjuicios materiales y morales a los demandantes. Se calificó el accidente como un típico accidente de trabajo. De igual manera se estimó que se produjo por concurrencia de culpas.

La Corte Constitucional plantea a través de la Sentencia C-125, 2004 que la concurrencia de culpas tiene lugar en dos momentos: cuando las circunstancias causales son determinantes de tal manera que sin la presencia de una no se hubiera presentado el resultado, y cuando existiendo concurso de culpas una de ellas alcanza la influencia necesaria para la ocurrencia del daño.

Existen diversas jurisprudencias de la Corte Constitucional y de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, donde se han planteado distintas discusiones en cuanto a la indemnización por daños y perjuicios por accidente y enfermedades laborales, toda vez que los empleadores buscan alegar concurrencia de culpas con el fin de disminuir el monto de la indemnización que deberán pagar a los beneficiarios. El empleador no está eximido de responsabilidad, por lo tanto, deberá responder en su totalidad por los daños y perjuicios ocasionados.

Se concluye que la responsabilidad atribuible al empleador establecida en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo y se haya comprobado que el accidente o la enfermedad ocurrió por culpa exclusiva del trabajador, el empleador será eximido de toda

responsabilidad, pero si se comprueba que se está en presencia de concurrencia de culpas, el empleador estará obligado a responder.

### **Carga de la prueba**

La Sala Laboral de la CSJ definió que en materia de culpa del empleador la comprobación de ella corresponde al trabajador demandante o sus beneficiarios. En este sentido, deberán demostrar suficientemente los daños y perjuicios generados por el accidente o enfermedad laboral. Por lo tanto, deberán comprobar la negligencia, omisión, imprudencias, descuido del empleador y el nexo de causalidad, que da lugar a la indemnización.

Teniendo en cuenta lo anterior, si el empleador incumple con algunas de sus obligaciones establecidas en el CST y de ese incumplimiento se deriva el accidente o enfermedad laboral, se estaría en presencia del deber de indemnizar al trabajador o a sus beneficiarios.

La CSJ ha dicho que una vez se ha comprobado la conducta negligente y omisiva de las obligaciones por parte del empleador que han sido establecidas en el CST y de acuerdo a lo consagrado en el artículo 1604 del Código Civil, el empleador si desea desvirtuar su responsabilidad deberá asumir la carga de la prueba durante el proceso, debiendo demostrar que actuó con precaución y diligencia.

En la sentencia SL 1565-2020 M.P. MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral ha dicho que por regla general, al trabajador

le corresponde demostrar las circunstancias de hecho que dan cuenta de la culpa del empleador en la ocurrencia de un accidente de trabajo.

Es importante aclarar que ello no significa que el trabajador exponga el incumplimiento de las obligaciones de cuidado y protección, toda vez que no estamos en presencia de la responsabilidad objetiva, para que pueda aplicarse la inversión de la carga de la prueba. Se deberá demostrar esas circunstancias específicas que dieron lugar a los acontecimientos de origen laboral y que dicho infortunio se dio por la falta de prevención de la persona encargada de evitar el evento.

## CAPÍTULO VI - ANÁLISIS DE INFORMACIÓN

### Resultados

Los resultados que a continuación se exponen se obtienen de la aplicación de dos encuestas realizadas a 36 empleadores de diferentes sectores económicos, como la construcción, el comercio, la salud, la educación y la industria; y a 75 trabajadores de diferentes empresas en Colombia, con el objetivo de determinar si la negligencia u omisión de los empleadores conduce a la generación de accidentes y enfermedades laborales en Colombia.

### Preguntas realizadas a los empleadores

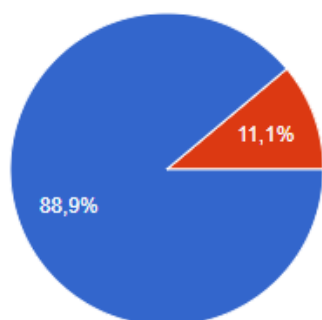
1. Usted como empleador, ¿cuenta con sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en su empresa?

**Tabla 1.** Cuenta con sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

a. Si	29	88,9%
b. No	4	11,1%
c. No sabe	0	0%

Acevedo Arango Isabel Cristina, Patiño Madrid Juliana. – Fuente Propia

**Gráfica 3.** Cuenta con sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.



Acevedo Arango Isabel Cristina, Patiño Madrid Juliana. – Fuente Propia

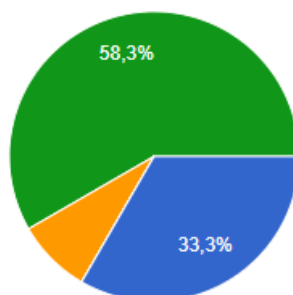
2. ¿Qué papel juega la prevención y la seguridad en el trabajo en su empresa?

**Tabla 2.** Papel que juega la prevención y la seguridad en el trabajo en su empresa.

a. Actualmente como empleador me encuentro implementando lo que exige la normatividad en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.	21	58,3%
b. No tengo conocimiento sobre lo que regula las normas en cuanto a la prevención y seguridad y salud en el trabajo	0	0%
c. No es un tema relevante e importante en mi empresa	3	8,3%
d. Actualmente se da cumplimiento a todos los requisitos legales en materia de prevención y seguridad en el trabajo	12	33,3%

Acevedo Arango Isabel Cristina, Patiño Madrid Juliana. – Fuente Propia

**Gráfica 4.** Papel que juega la prevención y la seguridad en el trabajo en su empresa.



Acevedo Arango Isabel Cristina, Patiño Madrid Juliana. – Fuente Propia

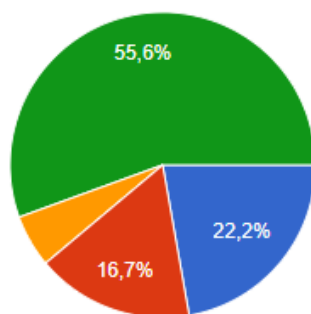
3. ¿Con qué medidas cuenta su empresa para prevenir accidentes y enfermedades laborales?

**Tabla 3.** Medidas que cuenta su empresa para prevenir accidentes y enfermedades laborales.

a. Jornada de capacitaciones y formaciones a los trabajadores.	8	22,2%
b. Suministro de elementos de protección personal necesarios a los trabajadores para el correcto desarrollo de sus funciones	6	16,7%
c. No sabe	2	5,6%
d. Identificación de peligros y valoración de riesgos e implementación de medidas de control a esos peligros y riesgos identificados	20	55,6%

Acevedo Arango Isabel Cristina, Patiño Madrid Juliana. – Fuente Propia

**Gráfica 5.** Medidas que cuenta su empresa para prevenir accidentes y enfermedades laborales.



Acevedo Arango Isabel Cristina, Patiño Madrid Juliana. – Fuente Propia

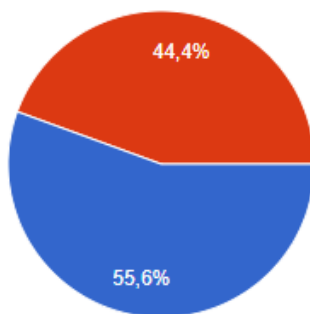
4. ¿Se han presentado accidentes y enfermedades laborales en su empresa?

**Tabla 4.** Se han presentado accidentes y enfermedades laborales en su empresa.

a. Si	20	55,6%
b. No	16	44,4%

Acevedo Arango Isabel Cristina, Patiño Madrid Juliana. – Fuente Propia

**Gráfica 6.** Se han presentado accidentes y enfermedades laborales en su empresa.



Acevedo Arango Isabel Cristina, Patiño Madrid Juliana. – Fuente Propia

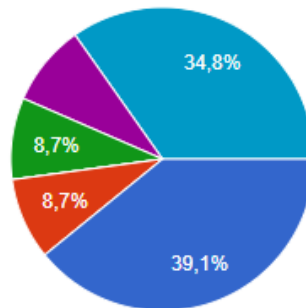
5. En caso de que su respuesta haya sido afirmativa, ¿Cuáles fueron las causas de los accidentes y enfermedades laborales presentadas en su empresa?

**Tabla 5.** Causas de los accidentes y enfermedades laborales presentadas en su empresa.

a. Actos inseguros por parte de los trabajadores.	9	39,1%
b. Condiciones inseguras de la empresa	2	8,7%
c. Desconocimiento por parte de los trabajadores en cuanto a la realización de las tareas encomendadas	0	0%
d. No uso de los elementos de protección personal por no suministro de los mismos por parte del empleador	2	8,7%
e. Falta de normas de trabajo o normas de trabajo inadecuadas	2	8,7%
f. Exceso de confianza por parte de los trabajadores	8	34,8%

Acevedo Arango Isabel Cristina, Patiño Madrid Juliana. – Fuente Propia

**Gráfica 7.** Causas de los accidentes y enfermedades laborales presentadas en su empresa.



Acevedo Arango Isabel Cristina, Patiño Madrid Juliana. – Fuente Propia

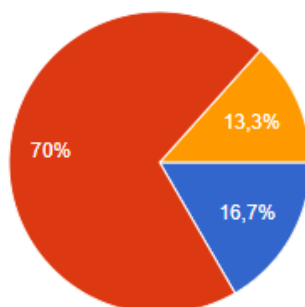
6. ¿En los accidentes o enfermedades laborales que se han presentado en su empresa se pudo comprobar que existió culpa por parte del empleador en la ocurrencia de estos eventos?

**Tabla 6.** Culpa del empleador en la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales.

a. Si	5	16,7%
b. No	21	70%
c. No sabe	4	13,3%

Acevedo Arango Isabel Cristina, Patiño Madrid Juliana. – Fuente Propia

**Gráfica 8.** Culpa del empleador en la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales.



Acevedo Arango Isabel Cristina, Patiño Madrid Juliana. – Fuente Propia

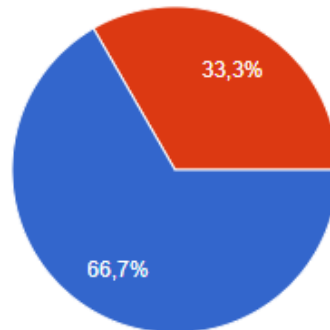
7. Usted como empleador ¿Considera que cuenta con los conocimientos suficientes sobre el tipo de responsabilidades que acarrearán la generación de accidentes y enfermedades laborales en su empresa?

**Tabla 7.** Cuenta con los conocimientos suficientes sobre el tipo de responsabilidades que acarrearán la generación de accidentes y enfermedades laborales en su empresa.

a. Si	24	66,7%
b. No	12	33,3%

Acevedo Arango Isabel Cristina, Patiño Madrid Juliana. – Fuente Propia

**Gráfica 9.** Cuenta con los conocimientos suficientes sobre el tipo de responsabilidades que acarrear la generación de accidentes y enfermedades laborales en su empresa.



Acevedo Arango Isabel Cristina, Patiño Madrid Juliana. – Fuente Propia

### Preguntas realizadas a los trabajadores

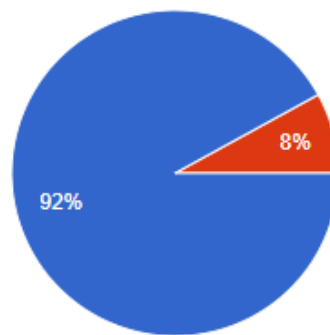
1. Usted como trabajador sabe ¿Si su empresa tiene Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?

**Tabla 8.** Su empresa tiene Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

a. Si	69	92%
b. No	6	8%

Acevedo Arango Isabel Cristina, Patiño Madrid Juliana. – Fuente Propia

**Gráfica 10.** Su empresa tiene Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.



Acevedo Arango Isabel Cristina, Patiño Madrid Juliana. – Fuente Propia

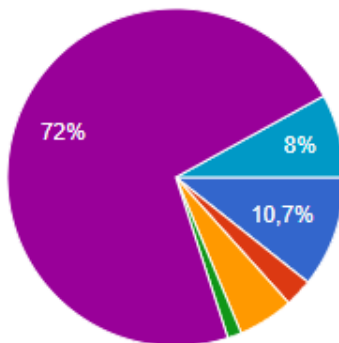
2. ¿Cuál es el comportamiento de su empleador tendiente a la prevención de accidentes y enfermedades laborales?

**Tabla 9.** Comportamiento de su empleador tendiente a la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

a. Jornada de capacitaciones y formaciones a los trabajadores	8	10,7%
b. Suministro de elementos de protección personal necesarios a los trabajadores para el correcto desarrollo de sus funciones	2	2,7%
c. Identificación de peligros y valoración de riesgos e implementación de medidas de control a esos peligros y riesgos identificados	4	5,3%
d. Suministro de equipos y herramientas apropiadas para la ejecución de las labores encomendadas	1	1,3%
e. Todas las anteriores	54	72%
f. No sabe	6	8%

Acevedo Arango Isabel Cristina, Patiño Madrid Juliana. – Fuente Propia

**Gráfica 11.** Comportamiento de su empleador tendiente a la prevención de accidentes y enfermedades laborales.



Acevedo Arango Isabel Cristina, Patiño Madrid Juliana. – Fuente Propia

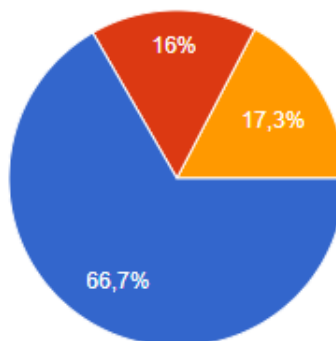
3. ¿En la empresa a la cual usted pertenece se han generado accidentes y enfermedades laborales?

**Tabla 10.** Se han generado accidentes y enfermedades laborales en su empresa.

a. Si	50	66,7%
b. No	12	16%
c. No sabe	13	17,3%

Acevedo Arango Isabel Cristina, Patiño Madrid Juliana. – Fuente Propia

**Gráfica 12.** Se han generado accidentes y enfermedades laborales en su empresa.



Acevedo Arango Isabel Cristina, Patiño Madrid Juliana. – Fuente Propia

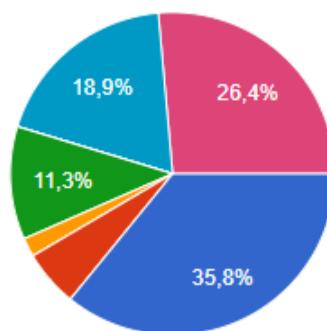
4. En caso de que su respuesta haya sido afirmativa, ¿Cuáles fueron las causas de los accidentes y enfermedades laborales presentadas en su empresa?

**Tabla 11.** Causas de los accidentes y enfermedades laborales presentadas en su empresa.

a. Actos inseguros por parte de los trabajadores.	19	35,8%
b. Condiciones inseguras de la empresa	3	5,7%
c. Desconocimiento por parte de los trabajadores en cuanto a la realización de las tareas encomendadas	1	1,9%
d. No uso de los elementos de protección personal por no suministro de los mismos por parte del empleador	6	11,3%
e. Falta de normas de trabajo o normas de trabajo inadecuadas	0	0%
f. Exceso de confianza por parte de los trabajadores	10	18,9%
g. Desconoce las causas	14	26,4%

Acevedo Arango Isabel Cristina, Patiño Madrid Juliana. – Fuente Propia

**Gráfica 13.** Causas de los accidentes y enfermedades laborales presentadas en su empresa.



Acevedo Arango Isabel Cristina, Patiño Madrid Juliana. – Fuente Propia

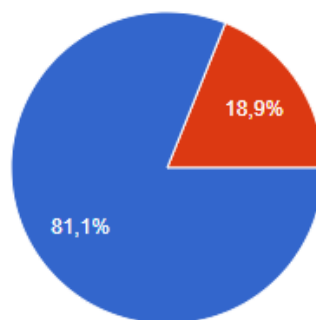
5. Usted como trabajador, ¿Considera que su empleador implementa acciones en búsqueda de la prevención de riesgos laborales?

**Tabla 12.** Causas de los accidentes y enfermedades laborales presentadas en su empresa.

a. Si	60	81,1%
b. No	14	18,9%

Acevedo Arango Isabel Cristina, Patiño Madrid Juliana. – Fuente Propia

**Gráfica 14.** Su empleador implementa acciones en búsqueda de la prevención de riesgos laborales.



Acevedo Arango Isabel Cristina, Patiño Madrid Juliana. – Fuente Propia

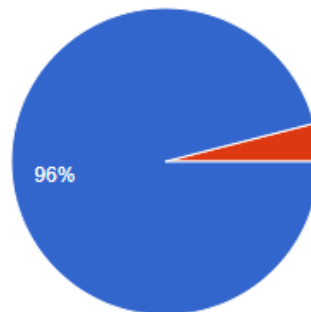
6. Usted como trabajador ¿Sabe que es un accidente o enfermedad de origen laboral?

**Tabla 13.** Sabe qué es un accidente de trabajo o enfermedad de origen laboral.

a. Si	72	96%
b. No	3	4%

Acevedo Arango Isabel Cristina, Patiño Madrid Juliana. – Fuente Propia

**Gráfica 15.** Sabe qué es un accidente de trabajo o enfermedad de origen laboral



Acevedo Arango Isabel Cristina, Patiño Madrid Juliana. – Fuente Propia

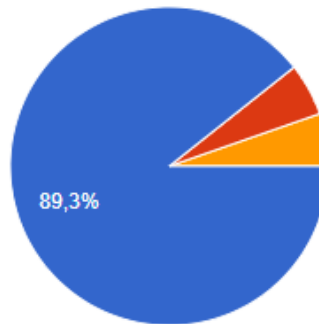
7. ¿Su empresa tiene establecidas normas de seguridad?

**Tabla 14.** Se tienen establecidas normas de seguridad en su empresa.

a. Si	67	89,3%
b. No	4	5,3%
c. No sabe	4	5,3%

Acevedo Arango Isabel Cristina, Patiño Madrid Juliana. – Fuente Propia

**Gráfica 16.** Se tienen establecidas normas de seguridad en su empresa.



Acevedo Arango Isabel Cristina, Patiño Madrid Juliana. – Fuente Propia

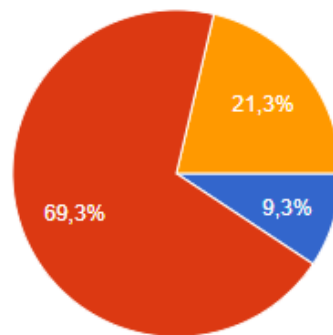
8. ¿Considera usted como trabajador que los accidentes de trabajo o enfermedades laborales han sido generados por culpa del empleador?

**Tabla 15.** Culpa del empleador en la generación de accidentes de trabajo o enfermedades laborales.

a. Si	7	9,3%
b. No	52	69,3%
c. No sabe	16	21,3%

Acevedo Arango Isabel Cristina, Patiño Madrid Juliana. – Fuente Propia

**Gráfica 17.** Culpa del empleador en la generación de accidentes de trabajo o enfermedades laborales.



Acevedo Arango Isabel Cristina, Patiño Madrid Juliana. – Fuente Propia

## **Análisis**

A través de la encuesta realizada es posible afirmar que la mayoría de las empresas cuentan con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, toda vez que están obligadas a diseñar, ejecutar e implementar el sistema de acuerdo al número de estándares mínimos que establece la resolución 0312 de 2019.

Dicha resolución tiene como objetivo la generación de ambientes de trabajos seguros y saludables para los trabajadores. Por ende, el Estado por medio del Ministerio de Trabajo tiene la obligación de verificar el acatamiento de las normativas en materia de riesgos laborales por parte de los empleadores, dicha verificación y control busca generar la suficiente conciencia de los empleadores y trabajadores en cuanto a la importancia de cumplir con las directrices establecidas por la ley, no se pretende como tal sancionar sino concientizar en cuanto a la prevención y seguridad en las empresas buscando de esta manera disminuir la tasa de accidentalidad y enfermedades laborales en Colombia.

El comportamiento preventivo por parte de los empleadores y trabajadores, se ve reflejado en la implementación de jornadas de capacitación y formación a los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, suministro de elementos de protección personal apropiados para cada actividad, identificación de peligros y valoración de riesgos, entre otras.

Cabe señalar, que un accidente o enfermedad de origen laboral puede ser generado por múltiples factores, los cuales deberán ser analizados por el empleador, con el objetivo de generar acciones en búsqueda de la no repetición de estos eventos. También pueden ser

generados por actos inseguros por parte de los trabajadores, condiciones inseguras, desconocimiento de los trabajadores en cuanto a la realización de las tareas encomendadas, falta de uso y suministro de elementos de protección personal, falta de normas de seguridad, exceso de confianza por parte del trabajador, entre otras. En este sentido, el empleador tiene el deber de investigar cuáles fueron esas situaciones de riesgo potenciales y posteriormente deberá implementar acciones correctivas que permitan mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

La responsabilidad que recae sobre los empleadores cuando se comprueba que los accidentes y enfermedades laborales fueron generados por un comportamiento negligente y omisivo, acarrea consecuencias importantes y determinantes, como es el resarcimiento de perjuicios por medio de una indemnización integral, es decir, implica una reparación material y moral al trabajador, la cual deberá ser asumida por el empleador si se llega a comprobar suficientemente su culpa. En ese sentido estaríamos frente a una responsabilidad subjetiva.

En la encuesta realizada a los trabajadores, la mayoría de ellos tienen conocimiento de que las empresas a las cuales prestan sus servicios cuentan con sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, lo que es obligación del empleador darlo a conocer a sus subordinados. Se hace importante la participación y compromiso de los trabajadores, en virtud a que se encuentran expuestos a múltiples factores de riesgos en su entorno de trabajo.

## **CAPÍTULO VII - CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **Conclusiones**

La negligencia y omisión por parte de los empleadores dan lugar a la aparición de accidentes y enfermedades de origen laboral, generando graves consecuencias para los trabajadores, como lesiones, discapacidades permanentes o incluso la muerte, paralelamente da origen al deber de resarcir los perjuicios causados a las víctimas directas o indirectas, por medio de una indemnización integral, dando lugar a una responsabilidad subjetiva. Para ello es necesario que se compruebe suficientemente la culpa del empleador.

Es de reconocer que aquellas sentencias que fallan a favor del trabajador en el proceso judicial, logran demostrar a través de medios de prueba la conducta negligente y omisiva del empleador, dando como resultado la materialización del daño por medio de la generación de accidentes y enfermedades laborales.

Por otra parte, en los casos en donde se compruebe que existió concurrencia de culpas, esta premisa no exime de responsabilidad al empleador en caso de ocurrir y tendrá el deber de resarcir los daños a la víctima de manera integral.

En un proceso de índole laboral, es al trabajador a quien corresponde demostrar suficientemente los perjuicios que se generen con ocasión del accidente o enfermedad laboral, y es allí, en la etapa probatoria que se da a conocer la negligencia, omisión, imprudencia y descuido del empleador.

En estricto sentido, cuando el empleador pretenda desvirtuar su responsabilidad, deberá asumir la carga de la prueba en el proceso, obligándose a demostrar suficientemente que su actuación fue diligente y precavido.

## **Recomendaciones**

Los empleadores en Colombia tienen que cumplir con las normas establecidas en materia de seguridad y salud en el trabajo, a través de un estricto control de políticas implementadas por las empresas con el fin de asegurar un ambiente de trabajo sano a sus trabajadores, además deberán efectuar procedimientos y normas de seguridad, esto se logra a través del SGSST, el cual permite optimizar las condiciones del trabajo, evitando la generación de accidentes y enfermedades de origen laboral. En este sentido el empleador deberá divulgar a sus trabajadores todas aquellas medidas preventivas establecidas en la empresa.

Además, es ineludible que los empleadores ejecuten todas las medidas necesarias para garantizar la seguridad y salud en la empresa, entre ellas el suministro de elementos de protección y capacitación, identificación de peligros y valoración de riesgos, herramientas y equipos apropiados para la labor, divulgación de las políticas que tiene la empresa entre otras.

Finalmente, todas estas acciones permiten reducir el ausentismo laboral, garantizando el bienestar del trabajador tanto físico como mental, adicional a ello mejorar el clima organizacional aumentando la productividad y mejora en las utilidades de las compañías.

## CAPÍTULO VIII - REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y ANEXOS

### Bibliografía

Arenas Monsalve G, (2007) El Derecho Colombiano de la Seguridad Social, Colombia, Legis Editores S.A.

Cartilla Laboral, (2023) Legis.

Código Sustantivo del Trabajo

[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html)

Código Civil, Ley 57 de 1887

[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_civil.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_civil.html)

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 21 de junio de 2023, exp. 1462.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 07 de octubre de 2015, exp. 13653.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 14 de junio de 2023, exp. 1316.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 29 de mayo de 2023, exp. 1440.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 01 de marzo 2023, exp. 357.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 28 de abril 1999, exp. 11188.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 03 de junio de 2009, exp. 35121.

Corte Constitucional, Sentencia del 17 de febrero de 2004, exp. 125.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 25 de mayo de 2020, exp.1613.

Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.7.2.2.1.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+1072+Sector+Trabajo+Actualiza+do+a+Diciembre+20+de+2021.pdf/f1f86400-2b37-0582-5557-87a5d3ea8227?t=1640204850717>

Decreto 1477 de 2014

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=58849>

Ley 100 de 1993

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5248>

Ley 1562 de 2012.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Rodríguez Mesa R, (1999) La Seguridad Social en Colombia, Colombia, Legis Editores

Sentencias CSJ SL, 10 marzo. 2005, rad. 23656, CSJ SL, 10 marzo. 2005, rad. 23489, CSJ SL, 10 mayo. 2006, rad. 26126. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 27 de junio de 2023, exp. 1552)

Ley 57 de 1915

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=12998>

Uribe García Saúl, (2017) Anuario de responsabilidad civil y del estado, p. 734

## **Anexos**

### **Anexo 1. Instrumento de recolección de información - Encuesta para los empleadores.**

**Objetivo de la encuesta:** Determinar si la negligencia de los empleadores conduce a la generación de accidentes de trabajo y enfermedades laborales en Colombia.

Todas las preguntas deben ser respondidas; si una de las preguntas no tiene respuesta, la aplicación no le permitirá enviar sus respuestas. Cada pregunta posee varias opciones de respuesta, pero sólo puede marcar una de ellas.

#### **Objetivo 1.**

Conocer si los empleadores cuentan con sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en sus empresas.

1. Usted como empleador, ¿cuenta con sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en su empresa?
  - A. Si
  - B. No
  - C. No sabe

#### **Objetivo 2.**

Conocer cuál es la importancia que le dan los empleadores en cuanto a prevención y seguridad y salud en el trabajo en sus empresas.

2. ¿Qué papel juega la prevención y la seguridad en el trabajo en su empresa?
  - A. Actualmente como empleador me encuentro implementando lo que exige la normatividad en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- B. No tengo conocimiento sobre lo que regula las normas en cuanto a la prevención y seguridad y salud en el trabajo
- C. No es un tema relevante e importante en mi empresa
- D. Actualmente se da cumplimiento a todos los requisitos legales en materia de prevención y seguridad en el trabajo

### **Objetivo 3.**

Identificar cuáles medidas preventivas implementan los empleadores en su empresa, con el fin de prevenir la generación de accidentes y enfermedades laborales.

3. ¿Con qué medidas cuenta su empresa para prevenir accidentes y enfermedades laborales?

- A. Jornada de capacitaciones y formaciones a los trabajadores.
- B. Suministro de elementos de protección personal necesarios a los trabajadores para el correcto desarrollo de sus funciones
- C. No sabe
- D. Identificación de peligros y valoración de riesgos e implementación de medidas de control a esos peligros y riesgos identificados.

### **Objetivo 4.**

Conocer si dentro de las organizaciones se han presentado accidentes y enfermedades de origen laboral.

4. ¿Se han presentado accidentes y enfermedades laborales en su empresa?

- A. Si
- B. No

**Objetivo 5.**

Determinar cuáles fueron las causas generadoras de los accidentes y enfermedades laborales en las empresas.

5. En caso de que su respuesta haya sido afirmativa, ¿Cuáles fueron las causas de los accidentes y enfermedades laborales presentadas en su empresa?

- A. Actos inseguros por parte de los trabajadores
- B. Condiciones inseguras de la empresa
- C. Desconocimiento por parte de los trabajadores en cuanto a la realización de las tareas encomendadas
- D. No uso de los elementos de protección personal por no suministro de los mismos por parte del empleador
- E. Falta de normas de trabajo o normas de trabajo inadecuadas

**Objetivo 6.**

Analizar cuantos accidentes y enfermedades laborales se pudieron comprobar suficientemente que su generación fue por culpa del empleador.

6. ¿En los accidentes o enfermedades laborales que se han presentado en su empresa se pudo comprobar que existió culpa por parte del empleador en la ocurrencia de estos eventos?

- A. Si
- B. No
- C. No sabe

**Objetivo 7.**

Conocer si los empleadores cuentan con los conocimientos suficientes en cuanto al tipo de responsabilidades que generan la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales en su empresa.

7. Usted como empleador ¿Considera que cuenta con los conocimientos suficientes sobre el tipo de responsabilidades que acarrear la generación de accidentes y enfermedades laborales en su empresa?

- A. Si
- B. No

**Anexo 2. Instrumento de recolección de información - Encuesta para los trabajadores.**

**Objetivo de la encuesta:** Determinar si la negligencia de los empleadores conduce a la generación de accidentes de trabajo y enfermedades laborales en Colombia.

Todas las preguntas deben ser respondidas; si una de las preguntas no tiene respuesta, la aplicación no le permitirá enviar sus respuestas. Cada pregunta posee varias opciones de respuesta, pero sólo puede marcar una de ellas.

**Objetivo 1.**

Conocer si los trabajadores tienen conocimiento si la empresa a la cual pertenecen cuenta con sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

1. Usted como trabajador sabe ¿Si su empresa tiene Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?
  - A. Si
  - B. No

**Objetivo 2.**

Conocer cuál es el comportamiento de los empleadores frente a la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

2. ¿Cuál es el comportamiento de su empleador tendiente a la prevención de accidentes y enfermedades laborales?
  - A. Jornada de capacitaciones y formaciones a los trabajadores

- B. Suministro de elementos de protección personal necesarios a los trabajadores para el correcto desarrollo de sus funciones
- C. Identificación de peligros y valoración de riesgos e implementación de medidas de control a esos peligros y riesgos identificados
- D. Suministro de equipos y herramientas apropiadas para la ejecución de las labores encomendadas
- E. Todas las anteriores
- F. No sabe

**Objetivo 3.**

Conocer si dentro de las organizaciones se han presentado accidentes y enfermedades de origen laboral.

3. ¿En la empresa a la cual usted pertenece se han generado accidentes y enfermedades laborales?

- A. Sí
- B. No
- C. No sabe

**Objetivo 4.**

Determinar cuáles fueron las causas generadoras de los accidentes y enfermedades laborales en las empresas.

4. En caso de que su respuesta haya sido afirmativa, ¿Cuáles fueron las causas de los accidentes y enfermedades laborales presentadas en su empresa?

- A. Actos inseguros por parte de los trabajadores
- B. Condiciones inseguras de la empresa

- C. Desconocimiento por parte de los trabajadores en cuanto a la realización de las tareas encomendadas
- D. No uso de los elementos de protección personal por no suministro de los mismos por parte del empleador
- E. Falta de normas de trabajo o normas de trabajo inadecuadas
- F. Exceso de confianza por parte de los trabajadores
- G. Desconoce las causas

**Objetivo 5.**

Conocer si los trabajadores consideran que sus empleadores implementan acciones en búsqueda de prevención de riesgos laborales en sus empresas.

5. Usted como trabajador, ¿Considera que su empleador implementa acciones en búsqueda de la prevención de riesgos laborales?

- A. Si
- B. No

**Objetivo 6.**

Identificar si los trabajadores tienen conocimiento en cuanto a que es un accidente o enfermedad de origen laboral.

6. Usted como trabajador ¿Sabe que es un accidente o enfermedad de origen laboral?

- A. Sí
- B. No

**Objetivo 7.**

Identificar si las empresas tienen establecidas normas de seguridad.

7. ¿Su empresa tiene establecidas normas de seguridad?

- A. Si
- B. No
- C. No sabe

**Objetivo 8.**

Conocer si los trabajadores consideran que los accidentes y enfermedades laborales que se han presentado han sido generados por culpa del empleador.

8. ¿Considera usted como trabajador que los accidentes de trabajo o enfermedades laborales han sido generados por culpa del empleador?

- A. Si
- B. No
- C. No sabe

**Gracias por su participación.**